

**BEHAVIORAL ASPECT IN ACCOUNTING
EMOTIONAL CONTROL ON DECISION MAKING IN BUSINESS**

Dian Puspa Wahyuni

dianpuspawah@gmail.com

Fakultas Bisnis dan Ekonomi Universitas Surabaya

Info Jurnal

Sejarah Artikel:

Diterima

13 – 10 – 2022

Disetujui

26 – 11 – 2022

Dipublikasikan

28 – 12 - 2022

Keywords:

*Behavioural in
Accounting,
Emotional Control,
Decision Making*

Klasifikasi JEL:

M40; M41

Abstract

This research contains how inconsistent long-term decision-making situations are due to temporary motivational and emotional impulses to pursue other things that are more tempting such as addiction, hunger, or other things. Decision making should be rational, supported by facts, and not biased. But in reality, decision making is usually also influenced by several factors. Factors from within the individual, namely self-control and emotional control. Emotions are one of the triggers for someone to act. In this research, it is explained how we can understand and understand and control the emotions within ourselves that have an impact on the individual in making decisions and how to view Buddhism in decision making.

I. PENDAHULUAN

Setiap organisasi dalam kegiatan kesehariannya akan dihadapi oleh permasalahan-permasalahan yang berhubungan dengan pengelolaan manajemen. Permasalahan-permasalahan tersebut bisa berasal dari internal maupun eksternal organisasi. Permasalahan-permasalahan yang muncul ini tidak memandang jabatan, baik individu ataupun kelompok dalam menjalankan rutinitasnya. Disini, pengambilan keputusan sangatlah berperan dalam menghadapi permasalahan manajemen. Keputusan tersebut merupakan bentuk respon dari manusia terhadap lingkungan yang akan membuka ke langkah berikutnya dan menentukan keberhasilan dari individu atau kelompok tersebut.

Pengambilan keputusan sebaiknya bersifat rasional, didukung oleh fakta, dan tidak bias. Namun dalam kenyataannya, pengambilan keputusan biasanya juga dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor dari dalam individu yaitu kontrol diri, dan pengendalian emosi. Meichati dalam Desy (2001) menyampaikan bahwa manusia dipengaruhi oleh keadaan pikiran, pertimbangan akal serta emosinya. Namun, dalam beberapa situasi, tidak jarang emosi lebih memiliki pengaruh dibandingkan dengan akalnya. Emosi salah satu pemicu seseorang dalam bertindak. Martin dalam Baskara (2003) menyebutkan bahwa kemampuan untuk memahami perasaan diri sendiri, berempati terhadap orang lain dan mengatur emosi didefinisikan sebagai kecerdasan emosi (*Emotional Intelligence*). Kecerdasan emosi seseorang dapat dilatih dan ditingkatkan untuk menjadi individu yang lebih baik dan akan berdampak positif bagi pengambilan keputusan dalam organisasi. Dalam penelitian ini dijelaskan bagaimana kita bisa dapat mengerti serta memahami dan mengontrol emosi dalam diri yang berdampak bagi individu tersebut dalam pengambilan keputusan dan bagaimana pandangan secara Buddhisme dalam pengambilan keputusan.

II. TINJAUAN LITERATUR

Motivational and Emotional Influence on Decision Making

Motivational and Emotional Influence on Decision Making, mengulas tentang bagaimana situasi pengambilan keputusan jangka panjang yang tidak konsisten karena adanya dorongan motivasi dan emosional yang bersifat sementara untuk mengejar hal lain yang lebih menggoda seperti kecanduan, kelaparan, atau hal lainnya. Ada beberapa hal yang menarik yang dibahas dalam sub-bab *When Emotion and Cognition Collide*, yang membahas antara keinginan dan keharusan yang terdapat dalam respon emosional yang tidak jarang dan tidak sesuai dengan keputusan yang akan diambil seseorang

- **Mutiple Selves**
Schelling (1984) berpendapat bahwa orang sering berperilaku seperti dua individu dalam diri, satu dalam diri kita mendukung atas keputusan yang memberikan kepuasan segera, misalkan kita menginginkan memiliki tubuh yang ideal, namun juga menginginkan makan makanan yang berlemak, contoh ini menunjukkan bahwa daya emosional dari keinginan lebih dominan dalam mengevaluasi, dan keharusan seharusnya memiliki alasan yang lebih kuat saat menghadapi banyak pilihan disaat bersamaan.
- **The Impact of Temporal Differences**
(Fujita & Roberts, 2010) mengemukakan bahwa dalam memikirkan jangka panjang, orang memiliki pandangan pemikiran yang abstrak, dan akan terfokus pada keharusan apa yang akan dilakukan, namun ketika memikirkan jangka pendek, orang memiliki pandangan pemikiran yang lebih detail dan lebih cenderung melakukan apa yang diinginkan.
- **Reconciling Internal Conflicts**
Schelling (1984) dan Thaler (1980) berpendapat bahwa keharusan adalah perencanaan dan dapat mengendalikan keinginan. Karena adanya konflik antara keharusan dan keinginan, *negotiation researchers* menyarankan adanya kesepakatan yang dibuat dalam diri sendiri antara keharusan dan keinginan untuk mencapai kompromi.
- **Self-Serving Reasoning**
Disaat orang menerima informasi positif dan menguntungkan, kecenderungan menerima informasi tersebut tidak kritis, namun bilamana menerima informasi negatif dapat berdampak evaluasi yang lebih kritis dan menimbulkan kecurigaan.

Emotional Influence on Decisions Making

- **Specific Emotions**

Setiap emosi memicu perasaan dan *judgement* untuk merespon dengan cara tertentu. Perasaan takut membuat kita lebih peka terhadap risiko dan bisa juga untuk menghindari risiko. Perasaan sedih cenderung lebih pesimistik namun dapat juga memotivasi seseorang untuk melakukan perubahan, berbeda dengan bahagia yang cenderung optimistik. Kemarahan ada peningkatan dan penurunan yaitu, peningkatan kepercayaan diri, berkuasa, dan penurunan sensitivitas terhadap risiko.

- **Mood Congruent Recall**
Membahas tentang kebahagiaan dan depresi, ini dimaksudkan bilamana disaat kita merasakan kebahagiaan, kita lupa rasanya menjadi kesulitan, begitu pula dengan depresi yang tidak mengingat bagaimana rasanya menjadi bahagia. Orang yang berbahagia akan mengingat saat ketika seseorang telah berbuat baik. Sehingga *mood* seseorang dapat berpengaruh pengambilan putusan saat itu.
- **Regret Avoidance**
Antisipasi peluang penyesalan yang dapat membuat orang memiliki keputusan yang tidak optimal sesuai dengan faktanya. Misalkan pemenang medali perunggu yang senang dapat medali dalam perlombaan, sedangkan peraih medali perak yang kurang senang karena tidak bisa dapat medali emas. Praktikanya, sesungguhnya di dalam diri kita, hal tersebut bisa dinegosiasikan dengan baik antara hasil yang baik dibandingkan dengan rasa sakit penyesalan.

Asal Kemarahan

Dalam emosi yang dimiliki seseorang, yang sering sekali memberikan dampak yaitu emosi kemarahan. Akhir-akhir ini banyak berita yang kita dengar yang mengungkapkan kasus tawuran, kerusuhan, dan berita lainnya yang dipicu oleh kemarahan yang tidak dapat dikendalikan. Spielberger (dalam Mikulincer, 1988) membagi kemarahan menjadi dua bagian, yaitu pengalaman dan ekspresi dari kemarahan. Pengalaman marah yang terdiri dari dua hal, yaitu :

- a. Keadaan marah – yang timbul dikarenakan adanya emosi dari bermacam-macam perasaan yang berasal dari kekecewaan singkat atau pun yang intens, dan
- b. Sifat marah – yaitu bawaan seseorang dalam merespon rasa kecewa dan frustrasi dengan keadaan marah.

Sedangkan, ekspresi marah dibagi menjadi 3, yaitu

- a. *Anger out* – kemarahan yang diluapkan lingkungan atau orang lain
- b. *Anger in* – kemarahan yang tidak diluapkan atau disimpan kedalam diri
- c. *Anger control* – bagaimana seseorang dapat mengendalikan dari ekspresi marah.

Bowlby (1973) mengemukakan bahwa kelekatan dalam diri yang dimiliki seseorang dapat berpengaruh terhadap kemarahannya. Seseorang dalam menghadapi permasalahan hidupnya dipengaruhi dalam penyesuaian diri dan sikap yang dimiliki seseorang yang merefleksikan kelekatan dari orang tersebut. Ainsworth (Collins & Read, 1990; Simpson dan Helni, 1992) mengemukakan bahwa kemampuan berkomunikasi dan berhubungan seseorang dipengaruhi oleh gaya kelekatan. Gaya kelekatan dibagi menjadi tiga jenis yaitu gaya kelekatan aman, menghindar dan cemas. Seseorang yang memiliki gaya kelekatan aman dapat menyesuaikan diri terhadap emosi yang dimilikinya, karena pada dasarnya memiliki perasaan nyaman, bersahabat dan percaya diri yang baik sehingga dapat menganggap hubungan dengan orang lain positif yang dapat menyadarkan orang lain dan merasa tidak risih bila disadarkan orang lain. Sedangkan seseorang yang memiliki gaya kelekatan menghindar lebih cenderung sulit untuk dapat mempercayai orang lain, ada rasa curiga, dan melihat orang lain kurang dapat berpendirian tetap sehingga kurang bisa berhubungan dengan baik terhadap orang lain. Dan seseorang dengan gaya kelekatan cemas memiliki penilaian negatif yakni kurang percaya diri terhadap orang lain, kurang berharga, dan sering berprasangka sehingga hubungan tersebut tidak dapat terjalin karena ketidaknyamanan orang tersebut terhadap orang lain. (Collins, 1998) Dengan kata lain gaya kelekatan yang tidak aman kurang dapat menyesuaikan diri dan mengatur emosinya.

Dalam penelitian Cahyani, dkk(1999), adanya hubungan antara gaya kelekatan dengan kemarahan. Kelekatan ada dalam setiap masing individu yang didapat sedari kecil sehingga orang tua dapat berperan dalam pengembangan pengertian terhadap suasana hati dan kemampuan kognisi anak. Seseorang yang memiliki gaya kelekatan aman, memiliki tingkar ekspresi dan pengalaman terhadap kemarahan dibandingkan dengan orang yang memiliki gaya kelekatan menghindar dan cemas .

III. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kualitatif yang menggunakan pendekatan *Constructivism-Interpretivism*. Tujuan dari *constructivism* adalah untuk bersandar sebanyak mungkin pada pandangan dari para partisipan tentang situasi tertentu. Sering kali makna-makna subjektif ini dinegosiasi secara sosial dan historis. Dengan kata lain ragam realitas dibangun melalui interaksi dalam kehidupan sosial dan melalui norma-norma historis dan kultural yang berlaku dalam kehidupan individu tersebut

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kemarahan dalam Berorganisasi

Kemarahan adalah emosi yang biasa dialami bagi semua orang (Averill,1982). Tempat bekerja ialah salah satu kondisi sebagai penyebab dari penyebab frustrasi dan kemarahan. Tempat bekerja yang banyak berinteraksi dengan individu lainnya, misalkan seorang manajer yang telah berpengalaman dalam pekerjaannya yang lebih sering mengalami kemarahan daripada orang lain. Dalam organisasi, ada beberapa penyebab nyata dari kemarahan atau yang dianggap tidak adil (Weiss, dkk, 1999), serta perilaku tercela dari oranglain, ketidakmampuan bekerja, kesombongan, kekasaran, penghinaan publik, dan *emotional abuse* (Fitness, 2000). Dikarenakan kemarahan adalah relaita dari kehidupan berorganisasi, dan berpengaruh terhadap pengambilan keputusan organisasi sebaiknya tiap individu dapat mengontrol emosi pada dirinya sendiri

Kecerdasan Emosi (Emotional Intellectual)

Goleman (2004) mengadaptasi lima komponen dasar dalam kecakapan emosi yang dapat dikembangkan dan dilatih dalam diri, sebagai berikut :

a. Kesadaran Diri

Memahami dan mengenali atas kemampuan diri sendiri dan apa yang dirasakan pada saat tertentu menjadikan arah dalam pengambilan keputusan. Kesadaran diri dibagi menjadi tiga yaitu, kesadaran emosi (mengenali emosi diri sendiri serta dampaknya), penilaian diri secara rinci (memahami atas kemampuan dan batasan diri), percaya diri (keyakinan seseorang tentang kemampuan dan harga dirinya)

b. Pengaturan Diri

Kemampuan dalam menangani emosi diri yakni dapat kembali setelah mengalami tekanan emosi, peka atau sensitif terhadap kata hati, dapat menunda keinginan yang belum tercapai. Kemampuan pengaturan diri dibagi menjadi lima, yaitu: pengendalian diri, sifat dapat dipercaya, kewaspadaan, adaptabilitas, dan inovasi.

c. Motivasi

Kemampuan seseorang dalam penggunaan hasratnya untuk menggerakkan inisiatif dalam diri dan bertindak menuju ke tujuan yang telah ditentukan dan dapat bertahan dalam menghadapi kefrustasian atau kegagalan. Motivasi dapat diuraikan sebagai: komitmen, dorongan prestasi, inisiatif dan optimisme.

d. Empati

Memahami dan mengerti apa yang dirasakan orang lain, sudut pandang, dan dapat menyelaraskan hubungan terhadap orang lain, dan dapat diuraikan menjadi: memahami orang lain, mengembangkan orang lain, menerima keragaman, kesadaran politik.

e. Keterampilan sosial

Kemampuan dalam berinteraksi sosial, dapat membaca situasi, menangani emosi diri ketika berhadapan dengan orang lain, bekerja sama dalam tim, bermusyawarah, dan kemampuan memengaruhi dan memimpin, serta diuraikan menjadi: pengaruh, komunikasi, kepemimpinan, manajemen konflik (negosiasi), kooperatif.

Meditasi

Ada metode lain yang saat ini sangat berkembang baik di Indonesia, maupun di negara bagian barat yaitu metode meditasi. Metode ini mulai dikembangkan untuk pengobatan secara emosional dan psikologis. Meditasi ialah salah satu metode yang dapat membatasi pikiran, dan perhatian, dan melatih pikiran dan perhatian dari seseorang untuk lebih sadar yang lama kelamaan akan proses tersebut akan menjadi *self-control*. Selain itu, meditasi meningkatkan rasa mawas diri, menenangkan pikiran, dan kesadaran diri yang kearah positif. Dan dengan peningkatan rasa tersebut, rasa empati serta bersyukur dalam diri akan tumbuh, yang dapat meningkatkan kecerdasan emosional dari diri individu.

Buddhist Wisdom of Emotions Solutions on Decision Making

Mungkin sebagian banyak dari kita tidak menyukai bekerja, merasa terpaksa atau menderita akan bekerja, namun tetap ingin mendapatkan uang. Selain bawaan dari orang itu sendiri yakni, gaya kelekatan seseorang, bilamana orang tersebut bekerja dengan perasaan tidak suka, tertekan, terpaksa, tidak bahagia, atau bisa juga karena besarnya keinginan yang belum tersampaikan, dapat memicu adanya rasa kecewa, tidak bahagia, mengeluh, dan mudah sekali menjadi marah.

Adanya bukti yang menunjukkan bahwa asumsi ekonomi “uang membeli kebahagiaan” salah arah. Penghasilan kita memang memegang peran penting dalam kebahagiaan, terutama bagi mereka yang berada pada pendapatan yang minim, yang mungkin tidak cukup untuk membeli makanan atau membayar sewa. Namun, pada penghasilan level atas, semakin kaya sedikit lebih bahagia daripada kelas menengah tapi efek langsung dari kekayaan itu sendiri terbukti dengan terbatas (Haidt, 2006).

Buddhist wisdom memaparkan bahwa perjalanan menuju kebahagiaan yang terletak sangat berbeda dari arah ekonomi. Dikarenakan Buddhisme membedakan antara dua jenis dari “keinginan”: *Tanha* dan *Chanda*. *Tanha*, yang memahami apa yang memberikan rasa menyenangkan dan menghindari apa yang menyebabkan sesuatu tidak menyenangkan, dan muncul karena untuk mengabaikan atas esensi sifat kita. ketidaktahuan ini memuat kita untuk mempercayai pada sebagian diri dan mendorong nafsu yang tak ada hentinya dan kehausan yang tidak ada dasarnya. *Chanda*, hal lain dari keinginan, keinginan untuk kesejahteraan, dan dari sana muncul kebijaksanaan dan pemahaman. Seperti dijelaskan oleh Payutto (1998), “ketika keserakahan (*tanha*) mengambil alih keputusan ekonomi, perilaku cenderung menjadi tidak terampil secara moral, tapi ketika keinginan untuk kesejahteraan (*chanda*) membimbing mereka, perilaku ekonomi akan terampil secara moral.” Masyarakat pasar kita tidak hanya didasari oleh *tanha*, namun kelangsungan hidupnya tergantung pada asupan dan pemicunya.

Pekerjaan dan Penghidupan Benar

Ekonomi dan Buddhisme, keduanya mengakui pentingnya keharusan dalam bekerja. Namun, perbedaan diantara keduanya tentang bagaimana pekerjaan dapat berkontribusi pada kesejahteraan kita yakni, para ekonom berpendapat bahwa pekerjaan sebenarnya menghasilkan “disutilitas”. Seperti yang didefinisikan biaya dari bekerja yaitu menyita waktu luang para pekerja. Sangat berbeda dengan pandangan dalam perspektif buddhis, seperti yang dijelaskan oleh Tarthang Tulku (1994):

Bekerja adalah ekspresi keterampilan dari keberadaan kita, sebagai sarana untuk menciptakan harmoni dan keseimbangan dalam diri kita dan didunia. Melalui bekerja, kita menyumbangkan energi kita untuk kehidupan, menginvestasikan tubuh kita, nafas kita, dan pikiran kita dalam aktivitas yang kreatif. Dengan melatih kreatifitas kita, kita memenuhi peran alami kita didalam kehidupan dan menginspirasi semua makhluk dengan kegembiraan dalam berpartisipasi

Interdependence, Cause and Effect, Impermanence

Interdependensi atau saling ketergantungan yang mengacu pada fakta bahwa tidak ada seseorang atau organisasi yang independen terhadap orang lain dan organisasi lain, seperti karyawan, klien, kustomer, dan lainnya. Interdependensi tidak harus dimengerti untuk diartikan bahwa individu tidak memiliki pilihan berdasarkan apa yang dilakukan. Mereka dapat memilih antara sebagai yang bergantung dan berpengaruh pada diri mereka dan orang lain.

Sebab dan akibat, mengacu pada fakta bahwa tidak ada yang “ada” tanpa adanya sebab, dan dampak dari sebab, menjadi penyebab dalam rantai tanpa akhir, atau lebih tepatnya hubungan dari perubahan.

Ketidakekalan mengarah kepada kenyataan atau fakta bahwa tidak ada yang tidak berubah seiring berjalannya waktu. Banyak orang yang mengerti namun tidak mudah untuk menerimanya. Orang-orang lebih suka perubahan yang pasti dan bermanfaat. Orang-orang dan berbagai bisnis suka berpikir bahwa dirinya independen, mempengaruhi kebutuhan perubahan, namun, pertama-tama harus mengerti tentang penyebab dari situasi sekarang, kedua, memeriksa tindakan alternatif yang mengarah ke penyebab dampak dari tujuan tersebut (Dalai Lama dan Van Den Muyzenberg, 2008).

Organization Development

Konsep Buddhist Wisdom yang bermanfaat yaitu yang pertama adalah interpendensi atau ketergantungan rantai sebab dan akibat yang berkelanjutan yang terdiri dari: visi, nilai-nilai, niat, motivasi, keputusan, tindakan, dan diakhiri dengan memonitor hasilnya. Bilamana hubungan inti rusak sebelum monitoring, maka manajemen tidak bisa tau apakah nilai tersebut telah diterapkan. Yang kedua yaitu “niat”. Banyak orang termasuk manajer-manajer, bertindak seolah-olah ada jasa besar dalam

menyatakan niat baik. Buddhisme memandang niat tersebut tidak mengarah pada tindakan tanpa pahala. Motivasi juga sangat penting, niat dan motivasi sangat terkait satu sama lain

V. SIMPULAN

Dalam kesehariannya, pengendalian emosi pada diri kita sangatlah penting, yaitu dengan menambah kecerdasan secara emosional, agar dapat memahami, mengerti dan menyadari serta peka akan apa yang diinginkan oleh diri kita, sehingga dari pemahaman tersebut, kita dapat menumbuhkan pengendalian diri terhadap emosi kita dan selanjutnya ke tahap penumbuhan empati yang dimana dapat memahami, merasakan dan mengerti individu lain. Metode yang digunakan bisa bermacam-macam dimulai dari merenung, bertanya ke dirisendiri, atau bisa menjalankan meditasi yang dapat menenangkan pikiran dan menambah kesadaran serta rasa bersyukur pada diri sendiri yang dapat menciptakan keharmonisan ke dalam diri, antar sesama, dan lingkungan.

DAFTAR PUSTAKA

- Edelman & Knippenberg, (2018) "Emotional intelligence, management of subordinate's emotions, and leadership effectiveness", *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 39 Issue: 5, pp.592-607, <https://doi.org/10.1108/LODJ-04-2018-0154>
- Muyzenberg, (2014) "The contribution of Buddhist wisdom to management development", *Journal of Management Development*, Vol. 33 Issue: 8/9, pp.741-750, <https://doi.org/10.1108/>
- Bachkirov, Alexander A. (2015) "Managerial decision making under specific emotions", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 30 Issue: 7, pp.861-874, <https://doi.org/10.1108/JMP-02-2013-0071>
- Stirling, Kate (2014) "Buddhist wisdom as a path to a new economic enlightenment", *Journal of Management Development*, Vol. 33 Issue: 8/9, pp.812-823, <https://doi.org/10.1108/JMD-10-2013-0127>
- Kaipa, Prasad L (2014) "Making wise decisions: leadership lessons from Mahabharata", *Journal of Management Development*, Vol. 33 Issue: 8/9, pp.835-846, <https://doi.org/10.1108/JMD-06-2014-0061>
- Baskara, dkk, (2011) "Kecerdasan Emosi Ditinjau Dari Keikutsertaan Dalam Program Meditasi", *Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada*
- Cahyani, dkk (1999) "Gaya Kelekatan dan Kemarahan", *Jurnal Psikologi Universitas Gajah Mada*.
- Septiarini, Ajeng R, (2015) "Pengaruh Individual Risk Attitude Pada Grou Risk Attitude", *Universitas Gajah Mada*, <http://etd.repository.ugm.ac.id/>
- Virlics, Agnes (2013) "Emotions in Economic Decision Making: a Multidisciplinary Approach", *Lucian Blaga University*.
- Bazerman & Moore, "Judgement in Managerian Decision Making", Eight Edition